

UniReport

Goethe-Universität | Frankfurt am Main

Satzungen und Ordnungen

Satzung zur Verdauerung von Professuren mit Karriereaufstieg im Rahmen von Tenure Track-Verfahren.

Genehmigt gem. Beschluss des Präsidiums vom 30.08.2016 und des Senats vom 21.09.2016.

I. Präambel

Die Goethe-Universität will ganz besonders herausragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine langfristige berufliche Perspektive bieten.

Zu diesem Zweck schreibt die Goethe-Universität zunächst auf bis zu sechs Jahre befristete Professuren mit Tenure Track aus. Dies sind Ausschreibungen der Wertigkeit W1 mit Aufstiegsoption auf eine unbefristete Professur (W2), sowie Ausschreibungen der Wertigkeit W2 mit Aufstiegsoption auf eine unbefristete Professur (W3).

II. Verfahren

Ein Tenure Track-Verfahren umfasst die Schritte der Berufung, des erreichten Fortschritts, der Zwischen-evaluation und der Tenure Track-Evaluation.

II. 1 Berufung

Soweit nicht anders in dieser Satzung geregelt, folgt die Berufung auf eine Tenure Track-Professur den allgemeinen Regelungen für W2/W3-Professuren der Berufungssatzung der Goethe-Universität in ihrer jeweils gültigen Fassung. Der Anteil der Professuren im Tenure Track-Verfahren

darf maximal 25 % der Gesamtprofessoren eines Fachbereichs betragen.

II. 2 Berufungskommission

Die Zusammensetzung der Berufungskommission erfolgt nach den Regeln der Berufungssatzung. Ein fachbereichs- oder universitäts-externes Mitglied der Berufungskommission soll das gesamte Tenure Track-Verfahren begleiten und zur Zwischen- und Abschlussevaluation jeweils eine Stellungnahme abgeben.

II. 3 Besondere Beteiligte am Tenure Track-Verfahren

An dem Tenure Track-Verfahren wirken neben den in der Berufungssatzung genannten Beteiligten folgende weitere Beteiligte mit:

II. 4 Mentor/in

Die Fachbereiche benennen aus der Gruppe der Professoren und Professorinnen Personen, die für die Aufgabe als Mentor/in zur Verfügung stehen. Die Anzahl der Mentoren hat sich an der Anzahl der Professuren mit Tenure Track zu orientieren.

Im Zuge der Berufungsverhandlungen kann sich der/die Kandidat/in eine/n Mentor/in aus der oben benannten Gruppe auswählen. Diese/r Mentor/in begleitet und berät den Kandidaten/die Kandidatin auf dessen/deren Wunsch während des gesamten Tenure Track-Verfahrens. Falls ein/e Mentor/in aus der Goethe-Universität ausscheiden sollte, kann er/sie auf expliziten Wunsch des Kandidaten/der Kandidatin weiter als

Mentor/in in dem Verfahren fungieren. Alternativ kann der/die Kandidat/in eine/n neue/n Mentor/in auswählen.

II. 5 Externer Ständiger Beirat

Der/Die Präsident/in wird zur Qualitätssicherung und zur Gewährleistung einer kontinuierlichen Anwendung von Qualitätsstandards durch einen externen vierköpfigen Ständigen Beirat für das Tenure Track-Verfahren unterstützt; die Geistes-, Gesellschafts-, Lebens- und Naturwissenschaften müssen angemessen vertreten sein. Der/Die Präsident/in legt dem Senat eine Liste der Mitglieder des Ständigen Beirats zur Kenntnisnahme vor. Der/Die Präsident/in bestellt die Beiratsmitglieder zunächst für sechs Jahre; Wiederbestellung ist möglich.

Der/Die Präsidentin kann bei Bedarf weitere externe ständige Beiräte beauftragen. Die Zusammensetzung und Bestellung erfolgt nach den vorgenannten Regelungen. Der Ständige Beirat wird einmal im Jahr über alle laufenden Tenure Track-Verfahren informiert.

Der Ständige Beirat wirkt nach Maßgabe dieser Satzung bei der Vorlage des Berichts sowie bei der Zwischen- und Abschlussevaluation mit.

In Ausübung seiner Pflichten kann der Ständige Beirat jederzeit externe Gutachten anfordern.

II. 6 Befangenheitsregeln

Die Befangenheitsregeln der Berufungssatzung finden auf alle am Tenure Track-Verfahren beteiligten

Personen Anwendung – ausgenommen den/die Mentor/in und den/die Dekan/in.

II. 7 Berufungsbericht

Der Fachbereich legt dem Ständigen Beirat über den/die Präsidenten/Präsidentin den Berufungsbericht zur Stellungnahme vor. Der Ständige Beirat kann folgende Empfehlungen abgeben:

- Befassung durch den Senat und Ruferteilung durch den/die Präsidenten/Präsidentin;
 - Einladung weiterer Kandidaten zu hochschulöffentlichen Vorträgen;
 - Rückgabe der Berufungsliste zur Überarbeitung an die Berufungskommission;
 - Ablehnung der Berufungsliste.
- Der/Die Präsident/in entscheidet unter Berücksichtigung der Empfehlung des Ständigen Beirats über die vorgeschlagenen Maßnahmen und die Ruferteilung.

II. 8 Zielvereinbarung

Im Rahmen des Abschlusses einer Berufungsvereinbarung wird eine Zielvereinbarung erstellt, die als Anlage Bestandteil der Berufungsvereinbarung ist. Mit der Zielvereinbarung werden konkrete Ziele in den Feldern Forschung, Lehre, Drittmittelwerbung, Weiterbildung, Integration in den Fachbereich und akademische Selbstverwaltung mit Meilensteinen für die Zwischenevaluation und die Tenure Track-Evaluation vereinbart. Für die Erstellung einer Zielvereinbarung wird ein Kriterienkatalog zur Verfügung gestellt.

II. 9 Erreichter Fortschritt

Auf der Grundlage der im Rahmen der Berufung geschlossenen Zielvereinbarung erstellt der/die Kandidat/in jeweils einmal zwischen der Berufung auf eine Professur und der Zwischenevaluation sowie zwischen der Zwischenevaluation und der Tenure Track-Evaluation einen Kurzbericht über die erbrachten Leistungen und Fortschritte, den er/sie dem/der Dekan/in und dem/der Präsident/in vorlegt. Der/Die Kandidat/in führt zudem mit dem/der Dekan/in im Beisein des/der Mentorin/Mentors ein Gespräch über die eigenen Fortschritte.

Das Dekanat fertigt eine Niederschrift über die wesentlichen Inhalte des Gesprächs aus.

Die Kurzberichte sowie die Gesprächsnotizen werden in Form eines standardisierten Kurzberichts den Dokumenten der Zwischenevaluation und der Tenure Track-Evaluation beigefügt.

II. 10 Zwischenevaluation

Der/Die Kandidat/in beantragt bei dem/der Präsidenten/Präsidentin über den/die Dekan/in rechtzeitig vor Ablauf des 3. Dienstjahres schriftlich die Einleitung der Zwischenevaluation. Die Zwischenevaluation unterliegt folgendem Ablauf:

- a) Mit dem Antrag wird ein Selbstbericht vorgelegt, der folgende Unterlagen enthält:
- Lebenslauf;
 - Darstellung der Lehr- und Forschungsleistungen gemessen an den in der Zielvereinbarung der Berufungsvereinbarung dokumentierten wissenschaftlichen Zielen;
 - Publikationsliste (Publikationen getrennt nach begutachteten Originalpublikationen, Buchbeiträgen, Herausgeberschaften usw.); eine Auswahl relevanter Publikationen kann beigefügt werden;
 - Übersicht über eingeworbene Drittmittel (getrennt nach peer review und anderen Verfahren) mit Listung der Gesamtfördersummen;
 - Angaben zu Kooperationen in Forschung und Lehre sowie zu sonstigen wissenschaftlichen Aktivitäten;
 - Darstellung der Ziele in Forschung und Lehre für die kommenden drei Jahre;
 - Darstellung des Lehrportfolios unter Berücksichtigung der in der Zielvereinbarung festgelegten Aspekte und unter Einbeziehung der Übersicht über Lehrveranstaltungen und der Anzahl der abgenommenen Prüfungen (jeweils chronologisch) inklusive der Ergebnisse von Lehrveranstaltungsevaluationen;
 - Übersicht über betreute abgeschlossene und laufende Studienabschlussarbeiten und Promotionen;
 - Mitwirkung im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung und Integration in den Fachbereich;
 - Wahrgenommene Weiterbildungen (u.a. zur hochschuldidaktische Qualifizierung).

b) Der/Die Dekan/in holt zwei externe Fachgutachten und von dem/der verfahrensbegleitenden Mentor/in eine Stellungnahme ein, die sich primär auf die persönliche Entwicklung des Kandidaten/der Kandidatin beziehen. Die Vorschläge für die externen Gutachten werden gem. § 6 der Berufungssatzung mit dem Präsidium abgestimmt.

c) Der/Die Dekanin legt dem Präsidium einen Evaluationsbericht vor, der außer dem Selbstbericht, den externen Gutachten und der Stellungnahme des Mentors/der Mentorin auch einen Kurzbericht (vgl. Ziff. II. 9) enthält.

d) Der/Die Präsident/in leitet die eingereichten Unterlagen an den zuständigen externen Ständigen Beirat zur Stellungnahme weiter. Die Stellungnahme des Ständigen Beirats soll insbesondere die Qualität der Entwicklung des/der Kandidaten/Kandidatin und die Umsetzung der Zielvereinbarungen darlegen.

e) Auf Basis der eingereichten Unterlagen und der Stellungnahme des zuständigen externen Ständigen Beirats gibt der/die Präsident/in eine Stellungnahme ab und formuliert darin die weiteren Erwartungen an den/die Kandidaten/Kandidatin, die für ein erfolgreiches Tenure Track-Verfahren zu erfüllen sind.

f) Auf Basis der Stellungnahme des/der Präsidenten/Präsidentin vereinbaren der/die Dekan/in und der/die Mentor/in mit dem/der Kandidaten/Kandidatin einen Aktionsplan, der dem/der Präsidenten/Präsidentin vorzulegen ist.

Mit der Vorlage des Aktionsplanes ist die Zwischenevaluation abgeschlossen.

Das Verfahren soll spätestens fünf Monate nach Einreichen der Unterlagen durch den/die Kandidaten/Kandidatin abgeschlossen sein.

II. 11 Tenure Track-Evaluation

a) Der/Die Kandidat/in beantragt spätestens 1,5 Jahre vor Ablauf der Befristung schriftlich die Einleitung der Tenure Track-Evaluation.

Dieser Antrag ist über den/die Dekan/in an den/die Präsidenten/Präsidentin zu stellen. Der/Die Dekan/in

fügt dem Antrag einen Vorschlag zur Besetzung der Mitglieder der Evaluationskommission bei.

Die rechtzeitige Beantragung mit den vollständigen Unterlagen liegt in der Verantwortung des/der Kandidaten/Kandidatin. Das Verfahren gilt als erfolglos beendet, falls der/die Kandidat/in die Frist nicht einhält oder schriftlich erklärt, auf eine Tenure Track-Evaluation zu verzichten. Das Dienstverhältnis endet in diesen Fällen mit Ablauf der befristeten Professur.

b) Die Evaluationskommission besteht aus mindestens drei Professoren/Professorinnen, davon einem universitätsexternen Mitglied sowie einem Mitglied eines anderen Fachbereichs; einem/einer wissenschaftlichen Mitarbeiter/in und einem/einer Vertreter/in der Studierenden. In der Evaluationskommission soll mindestens eine Wissenschaftlerin vertreten sein.

Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs nimmt als beratendes Mitglied teil. Sie hat Akteneinsicht und erhält die Sitzungsunterlagen. Bei einer Ausweitung der Kommission ist die Verhältnismäßigkeit der Statusgruppen zu berücksichtigen. Die Zusammensetzung der Evaluationskommission wird dem Senat zur Stellungnahme vorgelegt.

c) Mit dem Antrag wird ein Selbstbericht vorgelegt, der neben den in II. 10 a) genannten Unterlagen zusätzlich folgende Unterlagen zu enthalten hat:

- Darstellung der Ziele in Forschung und Lehre für die kommenden fünf Jahre;

- Umsetzung des bei der Zwischen-evaluation festgelegten Aktionsplanes.

d) Der/Die Dekan/in organisiert einen fachbereichsinternen wissenschaftlichen Vortrag des/der Kandidaten/Kandidatin, der im Beisein des verfahrensbegleitenden externen Mitglieds der Berufungskommission, dem/der Mentor/in und der Evaluationskommission stattfindet.

Der/Die Dekan/in legt dem/der Präsidenten/Präsidentin folgende ergänzende Unterlagen vor:

- die Stellungnahme des/der Dekans/Dekanin zum erreichten Fortschritt des/der Kandidaten/Kandidatin;

- die Stellungnahmen des/der Mentors/Mentorin zur persönlichen Entwicklung;

- die Stellungnahmen des begleitenden externen Mitglieds der Berufungskommission zur Umsetzung der Erwartungen gemäß der Ausschreibung und zur Integration in die universitätsinterne und internationale Fachgemeinschaft;

- eine Bewertung des Lehrportfolios durch den/die Studiendekan/in;

- die Stellungnahmen der Fachschaft zu den Lehrleistungen.

e) Im Einvernehmen mit dem/der Dekan/in schlägt die Evaluationskommission dem/der Präsidenten/Präsidentin möglichst zehn externe Gutachter/innen vor, von denen vier von dem/der Kandidaten/Kandidatin benannt werden können, die entsprechend zu kennzeichnen sind.

f) Auf der Basis dieser Vorschläge bestellt der/die Präsident/in mindestens sechs externe Gutachter/innen. Eine Entscheidungsfindung im Rahmen der Tenure Track-Evaluation erfordert das Vorliegen von mindestens drei externen Gutachten. Den Gutachter/innen werden alle Antragsunterlagen sowie folgende weitere Unterlagen zur Verfügung gestellt:

- die Zielvereinbarung im Rahmen der Berufsvereinbarung;

- der Zwischenbericht;

- der Aktionsplan nach der Zwischenevaluation;

- der Selbstbericht;

- die Bewertung des Lehrportfolios durch den/die Studiendekan/in und die Stellungnahmen der Fachschaft zu den Lehrleistungen.

g) Die Gutachter/innen werden gebeten, die Evaluation auf Basis standardisierter fachclusterspezifischer Vorgaben durchzuführen.

Evaluationskriterien sind Publikationen mit substantiellem Eigenbeitrag in begutachteten Zeitschriften (peer-review); eingeworbene Drittmittel in kompetitiven Verfahren (EU, DFG, BMBF etc.);

Sprecherschaft bzw. Beteiligung an koordinierten Verbundforschungsprojekten (z.B. SFBs, GRKs, EU, etc.);

Förderung von Wissenschaftler/innen in der frühen Berufsphase sowie die Qualität in der akademischen Lehre, abgebildet im Lehrportfolio.

Voraussetzung für eine positive Tenure Track-Evaluation sind entweder exzellente Leistungen in der Forschung, die im internationalen Vergleich zum Spitzenfeld zählen, sowie sehr gute Leistungen in der Akademischen Lehre oder exzellente Leistungen in der Akademischen Lehre sowie sehr gute Leistungen in der Forschung.

Die Gutachten werden in anonymisierter Form an den/die Dekan/in zur Vorlage an die Evaluationskommission weitergeleitet.

h) Die Evaluationskommission fasst auf der Grundlage sämtlicher vorliegender Unterlagen und Gutachten sowie unter Berücksichtigung der in f) genannten Evaluationskriterien einen Beschluss, der dem/der Dekan/in zugeleitet wird.

i) Der/Die Dekan/in legt den Sachverhalt zur Beschlussfassung im Fachbereichsrat vor und reicht die Beschlüsse der Evaluationskommission sowie des Fachbereichsrats bei der Präsidentin/dem Präsidenten ein.

j) Der/Die Präsident/in reicht die Unterlagen zur finalen Stellungnahme an den externen Ständigen Beirat weiter.

k) Auf der Grundlage der Stellungnahme des externen Ständigen Beirats und der übrigen eingereichten Unterlagen trifft der/die Präsident/in die abschließende Entscheidung über den Evaluationsausgang. Seine/Ihre Entscheidung beruht auf den in f) genannten Evaluationskriterien.

Der/Die Präsident/in prüft zudem, ob sich die mit der Berufung verbundenen Erwartungen erfüllt haben. Das gesamte Evaluationsverfahren soll spätestens nach einem Jahr abgeschlossen sein.

Bei einer positiven Evaluation erfolgt die Entfristung und Übertragung eines höheren Amtes nach Stellungnahme des Senats durch den/die Präsidenten/Präsidentin. Es werden Verhandlungen über Ausstattung und Gehalt geführt.

Bei einer negativen Evaluation endet das Vertragsverhältnis mit Ablauf des befristeten Beschäftigungsverhältnisses nach sechs Jahren.

III. Ausnahmeregelungen

a) Im Rahmen von Bleibeverhandlungen mit Junior- oder W2-Professor/innen bzw. den Inhaber/innen von Qualifikationsprofessuren (W1) ohne Entwicklungszusage kann eine Tenure Track-Option zugesagt werden (§ 63 (1) HHG). Als Anlage zur Bleibevereinbarung ist eine Zielvereinbarung abzuschließen. Der Externe Ständige Beirat wird über das Verfahren informiert.

b) Zur Abwehr eines externen Rufes auf eine mindestens gleichwertige Lebenszeitprofessur an eine anerkannte andere Universität/Forschungseinrichtung oder erbringt der Kandidat unzweifelhaft herausragende Leistungen (z.B. Leibniz-Preis) kann von der Tenure Track-Evaluation abgewichen werden. Hierfür ist ein Präsidiumsbeschluss auf Basis einer Stellungnahme des Externen Ständigen Beirats notwendig.

IV. In-Kraft-Treten

Die Satzung tritt nach Beschluss des Präsidiums und Zustimmung des Senats am Tag nach der Veröffentlichung im UniReport in Kraft.

Auf alle bis zum In-Kraft-Treten der HHG-Novelle am 10.12.2015 ausgeschrieben Tenure Track-Verfahren finden die am 12.11.2012 und am 10.12.2014 in Kraft getretenen Richtlinien zur Verdauerung von Professuren im Rahmen von Tenure Track-Verfahren Anwendung.

Frankfurt am Main,
1. November 2016



Prof. Dr. Birgitta Wolff
Präsidentin

Impressum

UniReport Satzungen und Ordnungen erscheint unregelmäßig und anlassbezogen als Sonderausgabe des UniReport. Die Auflage wird für jede Ausgabe separat festgesetzt.

Herausgeberin ist die Präsidentin der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main